

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

« Prime Macron » 2020 : les conditions pour la mettre en place

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite, mais ses modalités changent. Zoom sur la « prime Macron » 2020.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est de retour en 2020. Proposée par Emmanuel Macron en pleine crise des gilets jaunes, cette mesure à destination de tous les employeurs de droit privé a séduit les entreprises en 2019. Au 31 mars 2019, date limite du versement de ce bonus, 4,8 millions de salariés en avaient bénéficié, selon [une étude de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale \(Acos\)](#).

Le retour de cette prime, exonérée d'impôt et de cotisations sociales, n'est pas une surprise. Le 12 juin dernier, Édouard Philippe révélait sa reconduction lors de sa déclaration de politique générale. Une annonce entérinée par l'article 7 de la [loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020](#) du 24 décembre 2019.

« Prime Macron » 2020 : un accord d'intéressement obligatoire

Ce renouvellement s'est cependant accompagné de nouvelles conditions. Désormais, pour bénéficier du dispositif, les entreprises doivent disposer ou avoir mis en place un accord d'intéressement à la date du paiement de la prime, au plus tard le 30 juin 2020. Exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2020 peuvent atteindre une durée minimale d'un an.

Seuls les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les associations et les fondations à but non lucratif, reconnues d'utilité publique et poursuivant un but d'intérêt général, échappent à cette obligation.

Pour fixer le montant de la prime et ses éventuels critères de modulation, l'employeur peut :

- conclure un accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement.
- prendre une décision unilatérale par écrit, dans ce cas il devra en informer [le comité social et économique \(CSE\)](#).

Une prime qui concerne tous les salariés

Les entreprises qui le souhaitent peuvent en faire profiter leurs salariés dont le salaire est inférieur à trois fois le montant annuel du SMIC brut : un peu plus de 4560 euros bruts par mois. En 2020, le calcul de ce plafond de rémunération se fait sur les douze mois précédant le versement de la prime, et non plus sur l'année civile. Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date du paiement de la prime y sont éligibles, y compris les apprentis, les intérimaires, les contrats aidés... Mais celle-ci ne peut se subsister à aucun élément de rémunération.

Un montant modulable

Comme précédemment, l'employeur peut fixer librement le montant de l'enveloppe, dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire. Si la prime dépasse ce seuil, seule la fraction excédentaire sera soumise à **cotisations** et contributions (CSG et CRDS). Le chef d'entreprise a la possibilité de moduler le montant de la prime selon les bénéficiaires, en fonction des critères suivants :

- la rémunération ;
- le niveau de qualification ou classification ;
- la durée effective de travail pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail pour les salariés entrés dans l'entreprise en cours d'année ou les salariés à temps partiel.

Attention, le montant ne peut être réduit en raison de congés maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'enfant, de présence parentale ou d'absences pour enfant malade.

Une instruction ministérielle doit paraître pour répondre aux questions pratiques en suspens.

Publié le jeudi 16 janvier 2020 à 11h36
Par Coralie Baumard

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr